

2018年度第2回地方協女性部長会議報告

19春闘 職場要求の実現で 組織拡大・強化を



19春闘 女性部 団結してがんばろう！

議論を1日で凝縮して意思統一

2月22日、「第2回地方協女性部長会議」が全医労会館で開催されました。2日間の会議予定でしたが1日目は急きょ女性部・増員交渉（休暇制度）に出席、2日目に凝縮して議論を行いました。

交渉では女性部長らが、「2人夜勤はもう限界。職員は疲れ切っている」「増員なくして、年休取得促進はあり得ない」「年末年始の勤務はすべて代休で、患者さんのケアが十分にできない」「年休希望は一方的に代休、週休に代わっている」など、代休優先で人員不足、年休も取れない実態や増員を訴えました。

さらに、「機構として、年休取得目標を掲げよ」と要求しましたが、継続交渉に。しかし、病気休暇制度の改悪については、事実上撤回することができました。これはこの間の追及の大きな成果です。

2日目の女性部長会議ではこの交渉の成果に確信を持って運動を進め、夜勤体制を強化し、正しい勤務時間管理の徹底を追及するとともに労働組合としても役割を果たし、19春闘を職場要求と組織拡大を同時に進めていこうと意思統一しました。

おかしい事はおかしいと言い続けよう

2日目の会議では、「臨床と運動の最先端でたたかう女性部長の皆さんに全医労方針を補強し、組織増勢につながる議論をお願いしたい」との佐藤委員長のあいさつに始まり、佐々木副委員長（女性部長）から4点にしばった討議ポイントの提案があり、議論を行いました。

1つ目は「全病棟を3人以上夜勤体制・増員の実現に向けたとりくみ」について、国立病院は2人夜勤が未だに2割の病棟で実施されており、実態を出し合い改善に向けて議論しました。2人夜勤は職員の負担が大きだけでなく、患者さんの安全は守れない、休憩中は疲労回復のためでもあるのに結局患者対応に追われ、超勤が多く発生することになります。「重心40人病棟。2人夜勤を続けているが、業務的にも身体的にも精神的にもギリギリの状態。疲れが半端ない」との悲痛な声が出されました。一方、「看護師による気管カニューレ再挿入の動きのある病棟は実施反対とともに4人夜勤を要求している」「看護度は上がっている。4人夜勤に向けてアンケートを取り、安全衛生委員会で議論している」等の報告もあり、職員と患者の安全を守るためにも、3人以上の配置を求め、安全衛生委員会の活用や団体交渉で夜勤体制強化と増員について追及しようと思意統一しました。

あきらめずに、根気よく要求し続けた支部では3人、4人体制を勝ち取っている支部もあります。「おかしい事はおかしい」と言い続けないとそれが当たり前になってしまいます。組合が成果を知らせながら、要求し続けることが大切だと話し合いました。

病院管理者も労働者も意識改革を

2点目は「勤務時間管理徹底のとりくみ」です。新たな勤務時間管理方法として、7施設がモデル病院としてICカード等による勤務時間管理の試行を実施していますが、すでに退勤打刻後に業務に戻る等の問題が報告されています。「更衣時間は労働時間?」「自己研鑽の考え方は根深いのでは?」などの疑問も出されました。

更衣時間は労働時間であり、正しい勤務管理を指導するよう窓口等で追及しながら、超勤対象業務をしっかりと確認し、労働者意識をもって対応しようと話し合いました。看護師は特に向学心が旺盛で奉仕の精神を強く持っており、自己責任論に陥り抱え込んでしまう傾向にあります。係の仕事など副業務で必要なものは、フリー勤務で集中できるような人員配置にさせた支部もあります。安全衛生委員会等を活用し、正しい勤務時間管理、超勤縮減、年休取得促進等の具体化を議論しましょう。

新たな 36 協定締結で不払い残業一掃を

18年国会で労働基準法が改正され、時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されました。これに伴い、19年4月から36協定届の様式が変更になるため、締結の業務区分の細分化、超勤時間の限度、法定外時間数での届け出等の変更点について、マニュアルを見ながら香月書記長から説明を受けました。

36協定は1年間の勤務体制、人員、配置の問題を決める重要な協定です。見込み採用、4月の採用など、必要な資料の提出を求めるとともに、超勤縮減に向けた対策を施設に求めることが重要です。年度途中の夜勤体制の縮小、二交替制夜勤の導入などの変更は36協定の再協議が必要となり、一定歯止めにもなります。

特別な事情があつて労使合意が必要な場合の特別条項付き労使協定は、本当に必要な職場だけの限定であり、看護現場には必要ありません。36協定締結のとりくみ指示とマニュアルを徹底し、きちんと各地方協内で意思統一を行ってから、協議に入ることを確認しました。

職場の問題は団体交渉で改善しかない

3点目の「職場要求実現に向けたとりくみ」では、増大する超勤、取れない休憩、取得できない年休、9回以上(4.5回以上)の夜勤、夜勤強要などすべての問題の根本的な原因は人員不足にあります。増員も含め、職場の問題は団体交渉で改善し、組織拡大につなげようと思いつきました。

院内保育所のたたかいでは、受託業者に対する要求書提出・団交実施、機構理事長宛ての要求署名のとりくみ、各施設長に対する要求書の提出・団交実施のとりくみが指示されています。保育所も含め、すべての職場が働き続けられる職場になるよう、力を合わせていこうと話し合いました。

組織拡大で働き続けられる職場を作ろう

この間の労働者代表選挙に向けた過半数組織追求では、特殊業務手当引き下げ案を機構に断念させた成果をアピールする中で「組織拡大の目標を掲げ、協力者を募り、声かけをしたことが拡大につながった」との報告がありました。一方、「新執行部体制となり、脱退が続く中、食い止める策として、まず集まって学習し、問題点を共有する根っこ作りをがんばっている」という報告や「1,000人以上の職員がいる大規模病院で、支部長が職場をコツコツ回り、加入に結びついた」との報告もあり、苦しいけれど、「一歩踏み出すことが大事だ」「マンネリ化から脱却し、組合の魅力を見せたい」「アロマハンドマッサージや生け花などプラスアルファを実施し、対話できる会を開きたい」等の発言が続きました。

また、3・14「全医労春闘統一行動」を組織拡大集中日に位置付け、「職場集会」「学習会」等で全医労が勝ち取った成果の周知と4月以降の賃上げ等を勝ち取るための意思統一を行い、新歓成功に向けたとりくみも青年部任せにせず、一つひとつできることを進めていこうと確認し合いました。

最後に第57回全国女性集会の日程と会場(10月6~7日・三重県鳥羽市「鳥羽シーサイドホテル」)を確認。香月書記長はまとめて「職場の要求をくみ上げ、団体交渉で追及し、職場に返し、改善させていくサイクルを続ける中で、仲間の輪が広がっていく。最初の輪を作ろう」と呼びかけ、佐々木部長による団結がんばろうで会議が締めくくられました。